




THE EFFECT OF QUALITY AS REVIEWED FROM THE INDICATORS OF COMPETENCY AND WORK COMMITMENT ON THE PERFORMANCE OF THE MERGER OF SPA PARTICIPANT BROKERS AND SPA ORGANIZER TRADERS AS REVIEWED FROM THE INDICATORS OF MARKET CONFIDENCE

Winahyu Saraswati¹, Enjang Sudarman², Bambang Nurakhim³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, Pasar Minggu Jakarta Timur 12520
wina_saras@yahoo.com

INFO ARTIKEL	ABSTRACT
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 18/05/2026 Diperbaiki tgl. 22/05/2026 Disetujui tgl. 02/06/2026 Tersedia daring tgl. 02/06/2026	This study aims to determine the effect of quality, as viewed from the indicators of competence and work commitment, on the performance of the merger of SPA participating brokers and SPA organizing traders, as viewed from the market trust indicator. The phenomenon underlying this research is the discovery of the performance of the merger of SPA participating brokers and SPA organizing traders, as viewed from the market trust indicator, which is not optimal. In this study, the author used quantitative research. The population in this study was 145 employees. In this study, the author used a sampling technique using the Slovin formula for 59 people. Data were collected using a closed questionnaire with a Likert scale, and analyzed using multiple linear regression with the help of the SPSS program version 20. The results of the study indicate that the influence of quality, as viewed from the indicators of competence and work commitment, has a positive and significant effect on the performance of the merger of SPA participating brokers and SPA organizing traders, as viewed from the market trust indicator. This study emphasizes the importance of being able to follow up with appropriate policies to be able to optimally increase market trust.
(e) ISSN: 2962-4746 (p) ISSN: 2961-8312	
DOI: 10.64626/jmbo.v5i1.670	Keywords: Quality, Competence, Work Commitment, Performance
 ©2026. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)	

PENDAHULUAN

Perkembangan perdagangan berjangka komoditi di Indonesia menuntut adanya sistem perdagangan yang semakin transparan, efisien, dan

terpercaya. Salah satu mekanisme yang dikembangkan adalah Sistem Perdagangan Alternatif (SPA) yang mempertemukan berbagai pelaku pasar seperti pialang peserta SPA dan

pedagang penyelenggara SPA dalam satu sistem yang terintegrasi. Dalam praktiknya, proses penggabungan antara pialang peserta SPA dan pedagang penyelenggara SPA memerlukan kinerja yang optimal agar dapat menciptakan sistem perdagangan yang stabil, akuntabel, dan mampu meningkatkan kepercayaan pasar. Kinerja penggabungan tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh aspek sistem dan regulasi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, khususnya yang berkaitan dengan kompetensi dan komitmen kerja. Kompetensi yang memadai memungkinkan para pelaku dalam sistem tersebut menjalankan tugas dan tanggung jawab secara profesional, sementara komitmen kerja mencerminkan kesungguhan dan loyalitas dalam mendukung tujuan organisasi serta keberlangsungan sistem perdagangan yang sehat.

Di sisi lain, kepercayaan pasar merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan kinerja penggabungan antara pialang peserta SPA dan pedagang penyelenggara SPA. Kepercayaan pasar akan terbentuk apabila para pelaku pasar menilai bahwa sistem perdagangan berjalan secara profesional, transparan, dan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Namun dalam praktiknya masih terdapat berbagai tantangan yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia, baik dari sisi penguasaan kompetensi teknis maupun dari aspek

komitmen kerja dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Kondisi tersebut dapat berdampak pada persepsi pasar terhadap kredibilitas sistem perdagangan yang dijalankan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas yang ditinjau dari indikator kompetensi dan komitmen kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung terciptanya kinerja penggabungan yang baik serta dalam membangun dan mempertahankan kepercayaan pasar.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas yang ditinjau dari indikator kompetensi dan komitmen kerja terhadap kinerja penggabungan pialang peserta SPA dan pedagang penyelenggara SPA yang ditinjau dari indikator kepercayaan pasar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara akademis dalam memperkaya kajian di bidang manajemen sumber daya manusia dan manajemen organisasi khususnya yang berkaitan dengan perdagangan berjangka komoditi. Selain itu, secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi lembaga dan pihak terkait dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta memperkuat kinerja sistem perdagangan melalui penguatan kompetensi dan komitmen kerja guna meningkatkan kepercayaan pasar terhadap sistem perdagangan yang dijalankan.

LANDASAN TEORI Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2015) Manajemen sumber daya manusia adalah Penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Ndraha (2012), kualitas sumber daya manusia, adalah kemampuan menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif - generatif - inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Kompetensi

Robbins & Judge (2022) "Kompetensi adalah kombinasi dari kemampuan, motivasi, sikap, dan perilaku individu yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif di dalam organisasi." Robbins dan Judge menekankan bahwa kompetensi tidak semata-mata soal keterampilan teknis, tetapi juga mencakup perilaku kerja dan sikap profesional yang mendukung efektivitas individu.

Komitmen Kerja

Luthans (2021) "Komitmen kerja adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi serta proses berkelanjutan di mana karyawan mengekspresikan perhatian terhadap kesuksesan organisasi." Luthans menekankan bahwa komitmen bukan hanya tentang tetap bertahan,

tetapi juga kepedulian aktif terhadap pencapaian organisasi.

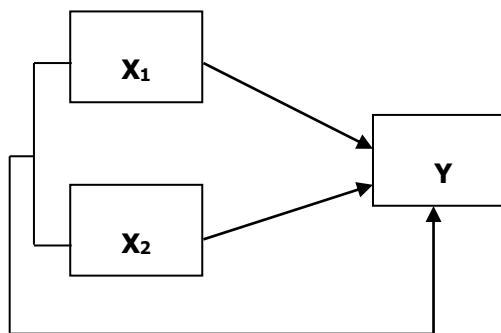
Kinerja

Menurut Schermerhorn et al dalam Rivai (2011) mengatakan kinerja organisasi dilihat dari kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu maupun kelompok.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian Kurnia Endri Susilo (2020) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Pabrik Kelapa Universitas Medan Area Sawit Distrik Labuhan Batu 1 (Dlab1) PT. Perkebunan Nusantara III Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah manusia yang memiliki pengetahuan, sikap dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya sebagai pelaksana aktivitas perusahaan. Kualitas Sumber Daya Manusia karyawan pelaksana sebagai ujung tombak pelaksanaan kegiatan Pabrik Kelapa Sawit Torgamba, Pabrik Kelapa Sawit Sei Daun dan Pabrik Kelapa Sawit Sei Meranti. Secara Teori, kualitas SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kualitas SDM yang dimiliki maka semakin meningkat kinerja karyawan perusahaan tersebut. dan Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Stevania Frentina Togatorop (2021) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Sentral Anugerah Clari Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di CV Sentral Anugerah

Clari. Peneliti menemukan fenomena masalah yang terjadi di CV Sentral Anugerah Clari diantaranya: *Pertama*, yaitu masih adanya ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang ditempatinya. *Kedua*, yaitu adanya ketidak seimbangan antara *jobdescription* dengan pekerjaan di lapangan atau di kantor.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan komitmen kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Penggabungan dilihat dari Indikator Kepercayaan Pasar.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha₁: Ada pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Penggabungan Pialang Peserta Sistem Perdagangan Alternatif (SPA) dan Pedagang Penyelenggara SPA dilihat dari indikator Kepercayaan Pasar.

Ha₂: Ada pengaruh signifikan antara Komitmen kerja terhadap Kinerja Penggabungan Pialang Peserta

Sistem Perdagangan Alternatif (SPA) dan Pedagang Penyelenggara SPA dilihat dari indikator Kepercayaan Pasar.

Ha₃: Ada pengaruh signifikan antara Kompetensi dan Komitmen Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pada Penggabungan Pialang Peserta Sistem Perdagangan Alternatif (SPA) dan Pedagang Penyelenggara SPA dilihat dari indikator Kepercayaan Pasar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan dengan variabel lain, menurut Sugiyono (2016). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Dalam penelitian ini, Populasi pada penelitian ini berjumlah 145 orang dari 21 perusahaan dan pialang peserta SPA ada 63 perusahaan yang telah mendapatkan izin dari Bappebti. Jenis sampel yang akan digunakan adalah jenis sampel random sampling, karena semua anggota populasi yang akan dilakukan secara acak tanpa menggunakan strata yang ada dalam anggota populasi dengan kata lain di anggap homogen. Dengan demikian dari

hasil perhitungan di atas diperoleh ukuran sampel adalah 59

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi (X_1) dan komitmen kerja (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja Penggabungan dilihat dari Indikator Kepercayaan Pasar (Y). Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert 1-5.

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20 dan mencakup uji asumsi klasik serta regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variable (Hanaffy, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini penulis telah menyebarkan kuesioner kepada 59 responden. Tiga variabel utama yang dianalisis adalah kompetensi (X_1), komitmen kerja (X_2), dan kinerja Penggabungan dilihat dari Indikator Kepercayaan Pasar (Y).

Hasil rekapitulasi skor menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan "setuju" dan "sangat setuju" terhadap item-item terkait ketiga variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden merasakan adanya budaya kerja yang kolaboratif, transparan, dan berbasis pada tujuan bersama. Ini dapat dicapai melalui pemberian penghargaan atas kinerja,

peningkatan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, serta penguatan nilai-nilai organisasi pasca penggabungan agar tidak terjadi resistensi atau disorientasi dalam menjalankan tugas.

Uji instrument adalah proses pengujian alat ukur kuesioner yang digunakan dalam penelitian untuk memastikan bahwa alat tersebut valid dan reliabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil korelasi pada skor jawaban masing-masing responden saling berkorelasi ataukah tidak dengan total skor masing-masing variable dengan nilai kritis pada nilai signifikansi 0,05.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1)

Pernyataan	Kompetensi (X_1)		
	r_{hitung}	$r_{tabel N = 59}$	Keterangan
1	0.632	0.254	Valid
2	0.726	0.254	d
3	0.772	0.254	Valid
4	0.648	0.254	d
5	0.503	0.254	Valid
6	0.753	0.254	d
7	0.555	0.254	Valid
8	0.741	0.254	d
9	0.645	0.254	Valid
10	0.507	0.254	d
11	0.507	0.254	Valid
12	0.700	0.254	d
13	0.567	0.254	Valid
14	0.717	0.254	d
15	0.605	0.254	Valid

Sumber: Kompilasi Data Kuesioner, 2025

Dengan $N = 59$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} untuk $N = 59$ sebesar 0.254. Sehingga untuk melihat r_{hitung} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1), dimana jika didapat

nilai r hitung positif dan lebih besar dari r tabel (0.254), maka seluruh variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) dapat dinyatakan **valid**.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja (X2)

Pernyataan	Komitmen Kerja (X2)		
	r hitung	r tabel N = 59	Keterangan
1	0.792	0,254	Valid
2	0.680	0,254	Valid
3	0.705	0,254	Valid
4	0.492	0,254	Valid
5	0.766	0,254	Valid
6	0.696	0,254	Valid
7	0.592	0,254	Valid
8	0.783	0,254	Valid
9	0.669	0,254	Valid
10	0.574	0,254	Valid
11	0.617	0,254	Valid
12	0.629	0,254	Valid
13	0.744	0,254	Valid
14	0.663	0,254	Valid

Sumber: Kompilasi Data Kuesioner, 2025

Dengan N = 59 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r tabel untuk N = 59 sebesar 0.254. Sehingga untuk melihat r hitung dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Komitmen Kerja (X2), Dimana jika didapat nilai r hitung positif dan lebih besar dari r tabel (0.254), maka seluruh variabel Komitmen Kerja (X2) dapat dinyatakan **valid**.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Penggabungan dilihat dari Indikator Kepercayaan Pasar (Y)

Pernyataan	Kinerja Penggabungan dilihat dari Indikator Kepercayaan Pasar (Y)		
	r hitung	r tabel N = 59	Keterangan

1	0.765	0.254	Valid
2	0.690	0.254	Valid
3	0.812	0.254	Valid
4	0.633	0.254	Valid
5	0.314	0.254	Valid
6	0.685	0.254	Valid
7	0.572	0.254	Valid
8	0.763	0.254	Valid
9	0.623	0.254	Valid
10	0.564	0.254	Valid
11	0.567	0.254	Valid
12	0.641	0.254	Valid
13	0.629	0.254	Valid
14	0.606	0.254	Valid

Sumber: Kompilasi Data Kuesioner, 2025

Dengan N = 59 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r tabel untuk N = 59 sebesar 0,254. Sehingga untuk melihat r hitung dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Kinerja Penggabungan dilihat dari indikator kepercayaan pasar (Y), dimana jika didapat nilai r hitung positif dan lebih besar dari r tabel (0.254) maka seluruh variabel Kinerja Penggabungan dilihat dari indikator kepercayaan pasar (Y) variabel dapat dinyatakan **valid**.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reliabilitas serangkaian item pernyataan dalam kehandalannya mengukur suatu variabel. Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach.

Tabel 4. Uji Relibilitas Variabel Sumber Daya Manusia (Kompetensi) (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	15

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas didapat hasil uji reliabilitas variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) dengan

nilai rtabel 0,254, dan hasil nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,901, maka dapat disimpulkan bahwa ralpha positif dan lebih besar atau $0,901 > 0,254$, sehingga dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) adalah **Reliabel**.

Tabel 5. Uji Relibilitas Variabel Komitmen Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.911	15

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas didapat hasil uji reliabilitas variabel Komitmen Kerja (X2) dengan nilai rtabel 0.254, dan hasil nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.911, maka dapat disimpulkan bahwa ralpha positif dan lebih besar atau $0.911 > 0.254$, sehingga dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Komitmen Kerja (X2) adalah **Reliabel**.

Tabel 6. Uji Relibilitas Variabel Kinerja Penggabungan dilihat dari indikator kepercayaan pasar (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	15

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas didapat hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Penggabungan (Y) dengan nilai rtabel 0,254 dan hasil nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,897, maka dapat disimpulkan bahwa ralpha positif dan lebih besar atau $0,897 > 0,254$, sehingga dengan

demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kinerja Penggabungan (Y) adalah **Reliabel**.

Analisis Regresi berganda

Hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini dengan menggunakan komputer program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) for Windows* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.538	2.202		1.607	.111
Kompetensi (X1)	.476	.085	.464	5.560	.000
Komitmen	.463	.077	.498	5.881	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Penggabungan dilihat dari indikator kepercayaan pasar (Y)

Sumber: Kompilasi Data Kuesioner, 2025

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut: $Y = 3.538 + 0.476X_1 + 0.463X_2$

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta intersep sebesar **3.538**, menyatakan bahwa jika variabel Kompetensi (X1), variabel Komitmen Kerja (X2) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Penggabungan dilihat dari indikator kepercayaan pasar (Y) akan meningkat sebesar **3.538**.
- Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X1) terhadap variabel Kinerja Penggabungan dilihat dari indikator kepercayaan pasar (Y)

sebesar **0.476**. Hal ini berarti jika variabel Kompetensi (X1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Penggabungan dilihat dari indikator kepercayaan pasar (Y) sebesar **0.476**, dengan asumsi variabel Kompetensi (X1) dianggap konstan.

- c. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Penggabungan dilihat dari indikator kepercayaan pasar (Y) sebesar **0,463** Hal ini berarti jika variabel Komitmen kerja (X2) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Penggabungan dilihat dari indikator kepercayaan pasar (Y) sebesar **0,463** dengan asumsi variabel Komitmen Kerja (X2) dianggap konstan.

Tabel 8. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5964.607	3	1988.202	373.581	.000
Residual	774.353	56	13.829		
Total	6738.960	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Penggabungan dilihat dari indikator kepercayaan pasar (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja (X2), Kompetensi (X1)

Sumber: Kompilasi Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel di atas yakni uji ANOVA di dapat nilai Fhitung sebesar 373,581, lebih besar dari Ftabel sebesar 3,16 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Sumber Daya

Manusia (Kompetensi) (X1) dan variabel Sumber Daya Manusia (Komitmen Kerja) (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Penggabungan dilihat dari indikator kepercayaan pasar (Y).

Model Summary

Sumber Daya Manusia (Kompetensi) (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Penggabungan dilihat dari indikator kepercayaan pasar (Y)

Tabel 9. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.849	.848	2,54510

a. Predictors: (Constant), Sumber Daya Manusia (Kompetensi) (X1)

Sumber: Kompilasi Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel Model Summary di atas didapat nilai R Square sebesar 0.849. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 84.9% Sumber Daya Manusia (Kompetensi) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Penggabungan.

Sumber Daya Masnusia (Komitmen Kerja) (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Penggabungan dilihat dari indikator kepercayaan pasar (Y)

Tabel 10. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.859	.858	2,46031

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja (X2)

Sumber: Kompilasi Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel Model Summary di atas didapat nilai R Square sebesar 0.859. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 85.9% Komitmen Kerja secara

parsial berpengaruh terhadap Kinerja Penggabungan.

Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 11. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.885	.883	2.82542

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Penggabungan dilihat dari indikator kepercayaan pasar (Y)

Sumber: Kompilasi Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel Model Summary di atas didapat nilai R Square sebesar 0,885 Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 88.5% Kompetensi dan Komitmen Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Penggabungan dilihat dari indikator kepercayaan pasar, sedangkan sisanya sebesar 11.5% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Nilai t_{hitung} untuk variabel X1 (Kompetensi) sebesar 5.568, sedangkan nilai t_{tabel} untuk N = 59 sebesar 1,673. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.568 > 1,673$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Sumber Daya Manusia (Komepetensi dan Komitmen Kerja) berpengaruh terhadap Kinerja Penggabungan dilihat dari indikator kepercayaan pasar. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000. Jadi probabilitas 0,000 di bawah 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a terima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara

variabel X1 dengan variabel Y, karena nilai probabilitasnya lebih kecil dari pada 0,05. Sejalan dengan teori Gary Desseler Karyawan yang kompeten dan berkomitmen akan menciptakan kesan profesional, dapat dipercaya, dan stabil di mata publik dan pasar, sehingga membangun kepercayaan pasar terhadap organisasi. Hal ini sejalan juga dengan penelitian Mella Alkhori Datus Salam (2022), dengan judul penelitian "Pengaruh Komitmen kerja Dan Kompetensi Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Terhadap Kinerja Penggabungan system pelayanan". Berdasarkan hasil penelitian diharapkan pegawai kantor Disdukcapil dapat meningkatkan pelayanan yang baik serta kualitas yang baik agar tercipta kepuasan Masyarakat yang lebih baik dan diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain, agar penelitian bisa lebih akurat.

Nilai t_{hitung} untuk variabel X2 (Komitmen Kerja) sebesar 5.981, sedangkan nilai t_{tabel} untuk N = 59 sebesar 1,673. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.981 > 1,673$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Penggabungan dilihat dari indikator kepercayaan pasar. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000. Jadi probabilitas 0,000 di bawah 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a terima, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X2 dengan variabel Y, karena nilai probabilitanya lebih kecil dari pada

0,05. Sejalan dengan teori Hasibuan (2017: 69) mengemukakan bahwa Komitmen Kerja yang diberikan pegawai haruslah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga pekerjaan yang disediakan pegawai dapat berjalan dengan efektif dan efisien sehingga pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan tercapainya tujuan perusahaan

Uji ANOVA di dapat nilai Fhitung sebesar 373.581, lebih besar dari Ftabel sebesar 3.16, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Sumber Daya Manusia (kompetensi (X1) dan komitmen kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Penggabungan dilihat dari indikator kepercayaan pasar (Y). Model Summary di atas didapat nilai R Square sebesar 0.885. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 88.5% Sumber Daya Manusia (Kompetensi dan Komitmen kerja) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Penggabungan dilihat dari indikator kepercayaan pasar, sedangkan sisanya sebesar 11.5% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Fhitung sebesar 373.581, lebih besar dari Ftabel sebesar 3,16, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Sumber Daya Manusia (Kompetensi) (X1) (Komitmen kerja) (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Penggabungan dilihat dari indikator kepercayaan pasar (Y)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh kompetensi dan komitmen kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Penggabungan dilihat dari indikator kepercayaan pasar, hal tersebut dapat dilihat dari Hasil ini didukung oleh persamaan regresi $Y = 3.538 + 0.476X_1 + 0.463X_2$ dapat dijelaskan bahwa dari persamaan tersebut dapat dikemukakan bahwa semua variabel berpengaruh positif, artinya jika terjadi kenaikan variabel komitmen kerja maka akan diikuti oleh variabel kompetensi dan Kinerja Penggabungan dilihat dari indikator kepercayaan pasar. Dengan koefisien regresi komitmen dan kompetensi kerja, maka berpengaruh signifikan. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Kurnia Endri Susilo (2020) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Pabrik Kelapa Universitas Medan Area Sawit Distrik Labuhan Batu 1 (Dlab1) PT. Perkebunan Nusantara III Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah manusia yang memiliki pengetahuan, sikap dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya sebagai pelaksana aktivitas perusahaan. Kualitas Sumber Daya Manusia karyawan pelaksana sebagai ujung tombak pelaksanaan kegiatan Pabrik Kelapa Sawit Torgamba, Pabrik Kelapa Sawit Sei Daun dan Pabrik Kelapa Sawit Sei Meranti. Secara Teori, kualitas SDM berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan, artinya semakin tinggi kualitas SDM yang dimiliki maka semakin meningkat kinerja karyawan perusahaan tersebut.. dan Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian dan Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Stevania Frentina Togatorop (2021) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Sentral Anugerah Clari Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di CV Sentral Anugerah Clari. Peneliti menemukan fenomena masalah yang terjadi di CV Sentral Anugerah Clari diantaranya: *Pertama*, yaitu masih adanya ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang ditempatinya. *Kedua*, yaitu adanya ketidak seimbangan antara *jobdescription* dengan pekerjaan di lapangan atau di kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 15th Edition. Kogan Page.
- As'ad, M. (2003). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). "Can Positive Employees Help Positive Organizational Change?" *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). "High Performance Work Systems and Firm Performance." *Academy of Management Journal*, 39(4), 799-828.
- Bernadin, H. J. (2010). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. 5th Edition. McGraw-Hill.
- Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (2007). *The Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford University Press.
- Cascio, W. F. (2016). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill Education.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Education.
- Daft, R. L. (2010). *Organization Theory and Design*. Cengage Learning.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2002). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. 16th Edition. Pearson Education.
- Dharma, S. (2013). *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Drucker, P. (2006). *The Effective Executive*. Harper Business.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2009).

- Organizations: Behavior, Structure, Processes. McGraw-Hill.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. South-Western College Pub.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2011). *Organizational Behavior*. South-Western Cengage Learning.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Field, H. S., & Harris, S. G. (2007). "Readiness for Organizational Change." *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232-255.
- Ivancevich, J. M. (2010). *Human Resource Management*. McGraw-Hill Education.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2000). *Managing Human Resources*. South-Western College Pub.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2013). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw-Hill.
- Pabundu, T. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Porter, M. E. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. Free Press.
- Priansa, D. J. (2016). *Perilaku Organisasi dan Budaya Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, A. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management*. 14th Edition. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Perilaku Organisasi*. Edisi 18. Jakarta: Salemba Empat.

- Saefudin, A. (2020). *Statistik Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Reformasi Birokrasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supardi. (2016). *Aplikasi Statistik dalam Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tika, M. P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2008). *HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business*. SHRM.
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. McGraw-Hill.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2021). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, M. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 45-55.
- Yulk, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.
- Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. John Wiley & Sons.
- Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI). (2022). *Laporan Kinerja Tahunan 2022*. Jakarta: BAPPEBTI.
- BAPPEBTI. (2020). *Peraturan BAPPEBTI Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Sistem Perdagangan Alternatif (SPA)*.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2023). *Laporan Stabilitas Sistem Keuangan*.